INTERNATIONALE HOCHSCHULE

Ein ‚Old School Leader' dankt ab.

Besprechung der Dokumentation „Für immer Sonntag" des SRF.

Bruha, Melanie
Gholampour, Mohammad
Henniger, Larissa
Kükenbrink, Jana
Lorencis, Sina

Thorsten Knobbe
→Herausgeber/Editor
→Director Acornpark Academic
→Dozent/Adjunct Professor
"Personaldienstleistung und -beratung"
WS 2023/2024

9. Februar 2024

Denk- und Thesenpapiere
Memorandums & Scripts
3

Impressum:
Kurztitel: DTMS | ISSN 2944-2958 | www.dtms-hefte.de
Schriftenreihe mit Studierenden der IU, Campus Dortmund
www.acornpark.de/iu-dortmund/
Herausgeber im Eigenverlag:
Dr. Thorsten Knobbe (Dozent/Adjunct Professor)
Director Acornpark Academic
c/o Acornpark • Ruhrallee 9 • 44139 Dortmund

1. Zur Situation

In der Dokumentation „Für immer Sonntag“ wird das Leben von Rudy Vit, einem renommierten Topmanager und gebürtigen Kanadier, der seine Karriere und wesentliche Teile seines Lebens in der Schweiz verbracht hat, beleuchtet. Die Dokumentation, erstellt von seinem Sohn Steven Vit, bietet einen tiefen Einblick in Rudys Karriere und sein Leben nach der Pensionierung. Sie zeigt die Herausforderungen und Schwierigkeiten auf, die mit seiner Position einhergingen, sowie die Verhaltensweisen, die Rudy auch nach seinem Berufsleben prägen. „Für immer Sonntag“ ermöglicht ein einzigartiges Verständnis dafür, wie das Leben und die Verantwortung eines Topmanagers über die Jahre hinweg persönliche Gewohnheiten und Perspektiven formen können.

Rudy Vit ist ein Vertreter des ‚Old School Leadership‘. In der Welt des Managements stellt ‚Old School Leadership‘ einen Begriff dar, der die traditionellen Führungsstile und -praktiken beschreibt, wie sie von klassischen Topmanagern über Jahrzehnte hinweg angewandt wurden. Diese Art der Führung ist geprägt durch eine Reihe charakteristischer Merkmale, die in der modernen, sich schnell wandelnden Geschäftswelt sowohl Bewunderung als auch Kritik hervorrufen. Rudy Vit, ehemals Vertriebschef bei dem Schweizer Unternehmen ,,Schleuniger‘‘, etablierte sich in seiner Rolle als ‚Old School Leader‘ und kümmerte sich international um das Geschäft des Schweizer Technologieunternehmens.

Kernmerkmale eines ‚Old School Leader**‘, wie sie in der Dokumentation deutlich werden**:

1. Hierarchische Struktur: ‚Old School Leadership‘ basiert auf einer stark hierarchischen und bürokratischen Unternehmensstruktur. Entscheidungen werden in der Regel an der Spitze getroffen und nach unten weitergegeben.

2. Tendenziell autoritärer Führungsstil: Viele klassische Topmanager favorisieren einen autoritären Führungsstil, bei dem Anweisungen ohne umfangreiche Diskussion oder Input von Untergebenen erteilt werden. Dies führt zu einer klaren, unmissverständlichen Führung, kann aber auch die Kreativität und Eigeninitiative der Mitarbeiter einschränken.

3. Langfristige Planung: ‚Old School Leadership‘ legt großen Wert auf langfristige Planung und Strategieentwicklung. Dieser Ansatz zielt darauf ab, das Unternehmen auf langfristige Ziele auszurichten und nicht nur auf kurzfristige Gewinne.

4. Erfahrung und Intuition: Erfahrung und Intuition spielen eine zentrale Rolle. Viele Entscheidungen basieren auf den jahrelangen Erfahrungen der Führungskräfte und weniger auf datengestützten Erkenntnissen.

5. Konventionelle Kommunikation: Die Kommunikation ist oft formell und einseitig. Topmanager kommunizieren ihre Entscheidungen und Erwartungen klar, erwarten aber selten Feedback oder Diskussion von Mitarbeitern auf niedrigeren Ebenen.

6. Widerstand gegenüber Veränderungen: ‚Old School Leadership‘ kann oft mit einem gewissen Grad an Widerstand gegenüber Veränderungen verbunden sein, da bewährte Methoden und Prozesse bevorzugt werden.

‚Old School Leadership‘ hat Unternehmen über Jahrzehnte zu Erfolg und Wachstum geführt. Doch in einer sich rasant verändernden Welt, in der Anpassungsfähigkeit und Innovationskraft immer wichtiger werden, stehen diese traditionellen Führungsstile vor neuen Herausforderungen – eben auch für Rudy Vit. Die Fähigkeit, aus der Vergangenheit zu lernen und sich gleichzeitig an die Zukunft anzupassen,

wird für klassische Topmanager immer entscheidender. Rudy, wie in der Dokumentation ,,Für immer Sonntag'' gezeigt, zeigt was für Herausforderungen er als pensionierter Topmanager bewältigen muss, weil er ein adaptives Verständnis von Führung und Management offenbar nicht gelernt hat und er dieses Verständnis in sein Privatleben übernommen hat. [1]

2. Diskussion

Rudy Vits Verhaltensweisen, geprägt durch seine langjährige Führungsposition als Verkaufsleiter, offenbaren eine komplexe Mischung aus Impulsivität, einem fest verankerten Gefühl von Autorität und gelegentlicher Neigung zur Maßregelung. Diese Merkmale, einst im beruflichen Kontext wirksam, stellen Rudy vor Herausforderungen bei seinem Übergang in den Ruhestand.

Die Impulsivität, die in schnellen Reaktionen auf Veränderungen oder unerwartete Situationen im beruflichen Umfeld sichtbar wurde, manifestiert sich nun im Ruhestand in unvorhersehbaren Reaktionen auf häusliche Veränderungen. Der Verlust klar definierter Tagesstrukturen und Routinen verstärkt diese Impulsivität.

Die Erfahrung von Autorität in seiner Führungsrolle vermittelte Rudy ein festes Gefühl von Kontrolle und Status. Der Übergang in den Ruhestand bringt die Herausforderung mit sich, sich von dieser gewohnten Autorität zu lösen und eine neue Identität ohne berufliche Rolle zu finden. Die Neigung zur Maßregelung, die Rudy aus seinem beruflichen Kontext mitbringt, führt nun in seinem persönlichen Umfeld zu Konflikten. Der Versuch, ähnliche Kontrollmechanismen aufrechtzuerhalten, führt zu Spannungen und Anpassungsschwierigkeiten in den Beziehungsdynamik.

Besonders herausfordernd gestaltet sich der Übergang für Rudy in seiner Ehe mit Käthi. Aktivitäten im häuslichen Bereich, die zuvor Käthis Zuständigkeitsbereich waren, führen zu Spannungen und verdeutlichen die Notwendigkeit einer Neuverhandlung von Rollen und Aufgaben. Rudys heftige Reaktionen in bestimmten Situationen spiegeln Ängste vor dem Älterwerden wider. Der Übergang in den Ruhestand zeigt sich als eine Zeit der Unsicherheit, wo neuen Routinen gefunden werden müssen, um eine innere Balance zu finden. Diese emotionalen Herausforderungen beeinflussen seine Beziehung zu Käthi und führen zu Sticheleien sowie zu Veränderungen in ihrer gemeinsamen Alltagsdynamik.

Insgesamt steht Rudy vor der Herausforderung, sich von den gewohnten Verhaltensweisen seiner Führungsrolle zu distanzieren. Es zeigt sich eine vielschichtige Anpassung, die dieser Übergangsprozess mit sich bringt, von der Bewältigung von Impulsivität bis hin zur Neudefinition von Beziehungsdynamiken im Ruhestand.

3. Schlussfolgerung

‚Old School Leadership' ist ein Führungsstil, der eher von Autorität und alleiniger Entscheidungsmacht geprägt ist, während Flexibilität und Abgabe von Verantwortung sowie gemeinsames Treffen von Entscheidungen im Team unüblich sind.

‚Old School Leadership' verlangt in solch einer Position, wie Rudy Vit sie innehatte, einen hohen Preis. Die alleinige Verantwortung zu tragen bedeutet, rund um die Uhr einsatzfähig zu sein, da es keinen anderen Menschen gibt, der die Rolle im Notfall übernehmen kann. Die permanente Erreichbarkeit führt zu Überlastung und verhindert oftmals die Entwicklung neuer, innovativer Ideen, auch in punkto Arbeitszeit oder Arbeitsort. Durch diese dauerhafte alleinige Verantwortung steigt der Druck zu

funktionieren, da Fehler enormen Schaden anrichten können. Rudy Vit hat dieses Führungsverständnis über Jahrzehnte gelebt.

Schlussfolgernd lässt sich mit Blick auf Rudy Vit sagen, dass mit ‚Old School Leadership' die Wahrscheinlichkeit auf eine ausgewogene Work-Life-Balance stark reduziert wird. ‚Old School Leadership' wird von Autorität und absolute Job-Hingabe dominiert. In einer Zeit, in der rasanter Fortschritt, Wandel, Flexibilität und Kommunikation auf Augenhöhe immer relevanter werden, haben es ‚Old School Leader' schwer. Das Beispiel von Rudy Vit lässt vermuten, dass die Führung nach ‚Old School Leadership'-Prinzipien auch gewisse Defizite mit Blick auf die Meisterung des Privatlebens mit sich bringt und ein großes Umdenken bezüglich des Lebensstils in der Pensionierung erfordert.

Anmerkungen

Denk- und Thesenpapiere/Memorandums & Scripts ist eine Schriftenreihe, die von Dr. Thorsten Knobbe exklusiv für die IU Internationale Hochschule, Campus Dortmund herausgeben wird. Die Veröffentlichung erfolgt im Rahmen von Acornpark Research @ IU, Campus Dortmund.

Copyright
Das Copyright liegt bei den Autorinnen/Autoren, der Text gibt nicht notwendigerweise die Meinung der Herausgeber oder der IU als Institution wieder.

[1] https://kestria.com/insights/how-old-and-new-school-leadership-styles-differ-in/
https://blog.hubspot.de/sales/autoritaerer-fuehrungsstil
https://books.google.de/books?hl=de&lr=&id=h0LOBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA14&dq=kommunikation+autoritärer+führungsstil&ots=qW0XELidGp&sig=zwjam7qq7LyqlUctu-MHOtid1O8#v=onepage&q=kommunikation%20autoritärer%20führungsstil&f=false